

**УТВЕРЖДЕНО**  
на общем собрании трудового коллектива  
Государственного бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Назрановский  
центр юных натуралистов»

**Коллективный договор**  
Государственного бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
«Назрановский центр юных натуралистов»

От работодателя:

Директор ГБУДО «НЦЮН»

Бекова А.М.

«16» \_\_\_\_\_ 2021г.

М.П.



От работников:

Методист ГБУДО «НЦЮН»

Сурхоева Т.М.

«14» 09 \_\_\_\_\_ 2021г.

## 1. Общие положения

### 1.1. Определения

Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:

**Работодатель** – муниципальное казенное учреждение дополнительного образования (далее по тексту - Центр), юридический адрес: с.п.Барсуки, ул.Левобережная, 27а.

**Работники** – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Центром дополнительного образования детей.

**Администрация** – должностные лица Центра, осуществляющие функции по управлению Центром в соответствии с должностными обязанностями.

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей.

### 1.2. Стороны и статус Коллективного договора

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Центре. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Ингушетия, в целях определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению трудовых прав и профессиональных интересов работников, создания более благоприятных условий труда для работников по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников.

Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора Центра Бековой Азы Магометовны и Работниками, от имени которых выступает методист Центра Сурхоева Танзила Магомедовна.

### 1.3. Цели и задачи Коллективного договора

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности Центра, предусмотренной его Уставом;
- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в условиях становления рыночных отношений;
- правового закрепления норм отношений между Администрацией, коллективом и отдельными Работниками;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Администрацией, коллективом, отдельными Работниками;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;
- создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников.



## **1.4. Обязательность выполнения Коллективного договора**

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Центра. Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2-х недель после его подписания.

Методист обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

## **1.5. Срок действия Коллективного договора**

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет до заключения нового Коллективного договора. Стороны имеют право продлевать действия коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих вопросы трудового права:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- положение об оплате труда;
- штатное расписание;
- должностные инструкции;
- тарификация и расписание занятий;
- другие локальные акты.

## **1.6. Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений**

Основные положения Коллективного договора выработаны в ходе демократического обсуждения в коллективах Работников, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество образования и надежной защиты социальных прав каждого члена коллектива Работников.

Коллективный договор утверждается Собранием трудового коллектива Центра. Собрание считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от списочного состава коллектива Центра. Коллективный договор считается утвержденным, если за него проголосовало большинство присутствующих членов трудового коллектива.

Внесение изменений или дополнений в Коллективный договор осуществляется по представлению комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора и утверждается совместным решением Администрации и Педагогического совета Центра с последующим уведомлением трудового коллектива.

## **1.7. Контроль за выполнением Коллективного договора**

Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.



При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

## 2. Трудовые отношения. Гарантии занятости

### 1.8. Трудовой договор

Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок, а также с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и если сама работа носит временный характер или, в силу закона, с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанными в ст. 59, 332 ТК РФ, и только с их согласия.

Работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Центра, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

Работодатель при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования действующего законодательства.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Центра, и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными тарифными соглашениями, данным Коллективным договором.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, такие как, дата начала работы, срок действия договора (при заключении срочного трудового договора), условия оплаты труда, режим рабочего времени и отдыха, льготы и компенсации и другие.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами в начале учебного года на основании тарификации в случаях:

- а) по взаимному согласию сторон (на основании заявления педагогического работника об учебной нагрузке);
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - ◆ уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
  - ◆ увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью, для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения



работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- ♦ возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения 1,5 лет.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой или после окончания отпуска на новый учебный год в письменном виде.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе, при переводе на другую работу, допускается только по согласованию сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора с Работником из числа педагогического состава допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение учебных планов, образовательных программ, контингента обучающихся) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора с Работником из числа педагогического состава допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим трудовым договором.

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

## **1.9. Прекращение действия трудового договора**

Прекращение трудового договора (увольнение) между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.

## **2.0. Гарантии занятости Работников**

Установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между Работниками является компетенцией учреждения.

Стороны исходят из того, что штатная численность Работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности Работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права Работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата Работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива учреждения.

Администрация обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест Работников Центра, нарушения при этом правовых гарантий Работников. Стороны Коллективного договора заключают соглашения, включающие мероприятия по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке высвобождаемых Работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством РФ, настоящим Коллективным договором.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.



В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Администрация предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;
- регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет Работнику список вакантных должностей Центра для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;
- предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также:

- молодые специалисты, имеющие стаж работы менее трех лет;
- предпенсионного возраста – за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- одинокие отцы и матери, воспитывающие детей до 16 лет.

Стороны определили, что Работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы;
- проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- ежегодно разрабатывает планы проведения подготовки и профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников.
- создаёт необходимые условия для совмещения работниками работы с обучением, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации.
- предоставляет преимущественное право на поступление на работу в учреждение при появлении вакансий или организации новых рабочих мест.

Работодатель обязуется содействовать высвобождаемым работникам в трудоустройстве у других работодателей, принимает в этих целях меры через службу занятости, кадровые агентства.

## **3. Оплата труда**

### **2.1. Общие требования**

Стороны пришли к соглашению, в том, что, заработная плата Работников Центра устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, Положением об оплате труда работников Центра, условиями трудового договора.

Заработная плата (должностной оклад) работников Центра включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли), персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.



Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Центра в соответствии с положениями об оплате труда работников ГБУДО «НЦЮН» устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам образовательных учреждений по занимаемым ими должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

При наличии оснований Работнику устанавливаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера:

- стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам работы за период, определенный Положением об оплате труда и другим локальным актом Центра, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и иные поощрительные выплаты определенные Положением об оплате труда Центра.

Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук, доктора наук — со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента выхода работника из ежегодного оплачиваемого или другого отпуска, начала работы после временной нетрудоспособности.

На педагогических и других работников Центра, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

В расчет заработной платы включаются все виды предусмотренных законодательством льгот.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством РФ.

Всем категориям Работников, работающим во вредных условиях труда (включая учебный процесс), выплачиваются надбавки к окладам, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



Доплата за неблагоприятные условия труда выплачивается Работнику ежемесячно. В течение года комиссией по охране труда в рабочем порядке вносятся изменения и дополнения к приказу по мере поступления дополнительных представлений от подразделений.

Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата, в размере не более 100 % должностного оклада Работника, исполняющего обязанности, за тот же период в пределах общего фонда оплаты труда Центра.

Педагогическому работнику, заменяющему другого временно отсутствующего педагогического, производится оплата труда на основе почасовой оплаты за фактически выполненную работу.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК)

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем и размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора (ст. 60<sup>2</sup> ТК РФ).

Обязательные надбавки устанавливаются в момент заключения трудового договора с работником.

**Дополнительные выплаты**  
перечень дополнительных оплачиваемых видов деятельности, не входящих в круг должностных обязанностей работников

Наименование показателя	Размер выплат, (% от оклада)	Срок, на который устанавливается выплата
Совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы.	до 100 % от объема дополнительной работы	на период совмещения и выполнения дополнительного объема работ по вакантной ставке или при замене отсутствующего работника

## **2.2. Стимулирующие выплаты**

Стимулирующие выплаты работникам Центра осуществляются на основании Положения об оплате труда работников Центра

Стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам работы за период, определенный Положением об оплате труда и другим локальным актом Центра, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, выслугу лет молодым педагогам и иные поощрительные выплаты определенные Положением об оплате труда работников Центра.

В учреждении допускается установление прочих стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи работникам Центра за счет неиспользованных средств централизованного фонда стимулирования руководителя учреждения, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и основания указанных выплат работникам Центра разрабатываются и



выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом учреждения.

## **2.4. Сроки выплаты заработной платы**

Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем через каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются период до 27 числа текущего месяца и до 10 числа следующего месяца.

Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы Работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни и здоровья работников и обучающихся, работникам учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

Работодатель обязуется возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы ст. 234 ТК РФ.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж.

В период приостановления работы Работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

## **2.4. Организация оплаты труда**

Заработная плата выплачивается Работникам в безналичной форме на банковский счет Работника, либо в исключительных случаях выплачивается в кассе. Расходы за выпуск пластиковой карты несет Работник.

Каждый Работник ежемесячно получает информацию о его заработной плате в форме расчетного листка (начисления, налоги и другие удержания, а также общая сумма, подлежащая выдаче).

## **2.5. Отпускные**

Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск (42 календарных дня) не позднее, чем за три дня до его начала.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, он письменно уведомляет Администрацию о своем несогласии использовать отпуск до получения причитающихся ему сумм. Начало отпуска в такой ситуации переносится до того времени, когда с Работником произведут соответствующие расчеты.



## **4. Нормы рабочего времени, режим работы и время отдыха.**

### **2.6. Нормы рабочего времени работников**

В Центре установлена 6 - дневная рабочая неделя.

Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором, годовым календарным учебным планом, графиками работ вспомогательного, обслуживающего персонала.

Норма рабочего времени работников Центра составляет:

- административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал – 40 часов;
- методист – 40 часов;
- педагог дополнительного образования – 18 часов.

Нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает руководитель Центра с учетом мнения педагогов.

Неполная учебная нагрузка у работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменном виде.

Объем учебной нагрузки педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Расписание занятий составляется и утверждается администрацией с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

### **2.7. Режим работы**

Для Центра определен следующий режим работы:

Продолжительность рабочего времени для педагогов определяется учебным расписанием.

Продолжительность рабочего дня для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала – составляет с 9.00-до 17.00 часов, суббота с 9.00. до 13.00.

Продолжительность обеденного перерыва один час с 13.00- до 14.00

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала – сторожа, водителя определяется графиком сменности, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени на неделю или другой учетный период и утверждается администрацией.

Все педагоги обязаны являться на работу не позднее, чем за 20 мин. до начала занятий и быть на своем рабочем месте.

Продолжительность рабочего дня сотрудников Центра определяется расписанием занятий и графиком работы обслуживающего персонала, утвержденным руководителем Центра, должностными обязанностями, возложенными на работника, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Центра, трудовым договором.

Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность занятий (не более 40 минут) установлена только для обучающихся, поэтому перерасчет рабочего времени педагогов в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не



совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Центра. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией Центра к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Оплата труда работников за время работы в каникулярный период производится из расчета зарплаты, установленной при тарификации. Обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Центра и др.).

Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания педагогического совета проводятся, как правило, 5 раз в учебный год. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и заседания МО должны продолжаться, как правило, не более 2 часов.

## **2.9. Время отдыха**

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются.

- перерывы в течение рабочего дня,
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни, нерабочие, праздничные дни;
- отпуска.

В течение рабочего дня работнику, согласно статье 108 ТК РФ, должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов.

Общим выходным днем является воскресенье.

Нерабочие, праздничные дни определяются Трудовым кодексом РФ (ст. 112 ТК РФ), постановлениями Правительства Российской Федерации.

Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места (должности) и среднего заработка. Работникам Центра предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 42 календарных дня.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в Центре. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев тем категориям лиц, которые определены Трудовым кодексом (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем Центра, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. При составлении графика учитываются пожелания работников.

Изменение сроков отпусков, указанных в графике, допускается в исключительных случаях с разрешения администрации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной

нетрудоспособности работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению сторон переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. Ежегодно оплачиваемый отпуск по соглашению сторон может быть разделен на две части.

Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника на условиях, определенных ТК РФ (ст. 125 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен: по семейным обстоятельствам в случаях и на срок, определенный коллективным договором (ст. 128 ТК РФ). По заявлениям работников в обязательном порядке предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту - 14 дней;
- работающим инвалидам - до 60 дней;
- родителям и женам военнослужащих (погибших, умерших, при получении увечья) - до 14 дней;
- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

Педагогические работники Центра не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления данного отпуска определяется учредителем и (или) Уставом Центра.

Работодатель обязуется предоставлять Работникам учреждения отпуска с сохранением заработной платы:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1 класс) в школу 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;
- для проводов детей в армию 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) 3 дня;
- на похороны близких родственников 3 дня;
- работающим инвалидам 2 дня;
- для обработки картофельных участков работнику по его заявлению предоставляется 2 дня (посадка, копка).

## **5. Условия и охрана труда**

### **3.0. Соглашение по охране труда**

Работодатель обязуется обеспечить право Работников Центра на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права стороны договорились заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение по охране труда стороны намереваются заключать ежегодно, в начале каждого учебного года. Заключенное Соглашение является Приложением к данному Коллективному договору.



Подразделения до 15 сентября каждого года предоставляют свои предложения в Соглашение.

### **3.1. Средства, выделяемые на охрану труда**

Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, определенные Соглашением по охране труда, за счет целевых средств бюджета и внебюджетных источников, регламентированных ст. 226 ТК РФ, в сумме не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

### **3.2. Общие требования к условиям труда**

С целью создания нормальных условий труда Работников Центра, Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с ФЗ № 197 от 30.12.2001 (ст. 212 ТК РФ), ст. 14 ФЗ № 181 "Основы законодательства об охране труда в РФ";
- организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ);
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;



- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- сбор, размещение и утилизацию отходов учебной, хозяйственной деятельности подразделений Центра в соответствии с нормативными документами СанПиН;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для Работников;
- использует возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

### **3.3. Требования к помещениям Центра**

Работодатель обязуется обеспечить:

- нормальное функционирование всех помещений Центра для безопасного их использования Работниками;
- систематическое проведение планово- предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);
- наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа;
- режим запрета курения в местах общего пользования;
- установленный нормами тепловой режим в помещениях Центра, подготовленных к зиме.

Учебные кабинеты должны соответствовать требованиям Санитарных Правил и Норм, требованиям учебного процесса и перед началом учебного года сданы по акту приемки помещений к новому учебному году.

Любой кабинет должен быть оборудован в соответствии с требованиями нормативных документов, укомплектован необходимым количеством средств огнетушения, аптечкой первой помощи.

Следует избегать размещения кабинетов в непосредственной близости к источникам дискомфорта труда (туалетов, в подвалах, рядом с мастерскими и т.п.).

### **3.4. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных**

При понижении температуры воздуха в помещении ниже +17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона Администрация переводит Работников



на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы, учебные занятия при этом отменяются или переводятся в аудитории с температурой воздуха не ниже +17 градусов.

При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (+14 градусов Цельсия) Работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя, комиссию по охране труда. В случае приостановки работ, комиссией по охране труда составляется акт, который передается в администрацию.

Работу не прекращают сотрудники Центра, обеспечивающие сохранность материальных ценностей и функционирование систем водо-, электроснабжения, связи, противопожарной безопасности.

Работа приостанавливается до полного восстановления нормальных условий труда.

На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. Работник, прекративший работу в помещении с низкой температурой, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального или материального наказания.

В случае низких температур в помещениях Центра Администрация принимает решение о закрытии помещения до восстановления нормальных условий труда. При закрытии помещения составляется акт за подписями представителей Администрации (директор, зам. директора).

Немедленное прекращение работ в Центре осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, Администрации города, Управления образования, о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях НЦЮН:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения более одного рабочего дня.

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

### **3.5. Противопожарные мероприятия**

Работодатель обеспечивает Центр средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

Во всех помещениях Центра вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

Ежегодно приказом директора Центра назначается ответственный за пожарную безопасность с целью постоянного контроля противопожарного состояния объектов и служебных помещений Центра.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

### **3.6. Представление комиссии по охране труда**

Представление комиссии по охране труда по вопросам, включенным в текст Соглашения по охране труда и настоящий Коллективный договор, является обязательным для выполнения.



### **3.7. Перерывы для отдыха и питания**

В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается.

Время предоставляемых перерывов определяется Правилами внутреннего распорядка, Уставом Центра.

### **3.8. Обязанности Работника в области охраны труда**

В соответствии со ст. 214 ТК РФ Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

## **6. Охрана здоровья**

### **3.9. Мероприятия, направленные на охрану здоровья**

Работодатель обязуется:

- организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ); список должностей Работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда является приложением к настоящему Коллективному договору; отказ Работника от прохождения медицинского осмотра (обследования) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины;
- предоставлять Работникам возможность прохождения внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

### **4.0. Обеспечение Работников медицинской помощью**

Работодатель обязуется укомплектовать медикаментами аптечки первой помощи подразделения Центра, связанные с работами повышенной опасности и вредными условиями труда.



## **7. Социальные гарантии**

### **4.1. Средства социальной поддержки Работников**

Для осуществления социальной поддержки Работников и пенсионеров Центра, а также для реализации социальных программ Администрации и, в том числе включенных в настоящий Коллективный договор, других социальных расходов используются следующие средства:

- средства Фонда социального страхования (п. 0 настоящего Коллективного договора);
- средства, выделяемые Работодателем из стимулирующей части ФОТ для социальной поддержки Работников;

Расходование средств на социальную поддержку сотрудников, выделяемых Работодателем, осуществляется по решению Администрации.

### **4.2. Фонд социального страхования, комиссия по социальному страхованию**

Порядок формирования и расходования средств государственного социального страхования определяется Положением о Фонде социального страхования РФ. Ответственность за правильность начисления и расходования средств социального страхования несет Администрация в лице директора и главного бухгалтера бухгалтерии.

### **4.3. Культурно-массовая работа**

Для организации культурно-массовой работы Администрация выделяет необходимые денежные и материальные средства.

Администрация обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделений.

Администрация обязуется принимать активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, фестивалей, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий, и др.

### **4.4. Права личности**

Каждый Работник имеет право на эффективное использование своих трудовых навыков, уважение своей личности, чести и достоинства. Работодатель обязуется организовать работу всех органов управления и вспомогательных служб так, чтобы эти права соблюдались неукоснительно. Лица, нарушающие данные права Работников, наказываются в административном порядке в соответствии с законодательством РФ.

Члены коллектива обязуются уважительно относиться к правам личности представителей Администрации, соблюдать достоинство и такт во всех случаях.

### **4.5. Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя**

Работодатель обязуется:

- обеспечить права Работников на защиту его персональных данных в соответствии с ст. 85 – ст. 90 ТК РФ;
- обеспечить право Работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

## **8. Ответственность сторон**

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством и (или) данным Коллективным договором.

Настоящий коллективный договор действует в течение пяти лет со дня подписания.



---

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

**Подписи:**

От работодателя:  
Директор ГБУДО «НЦЮН»  
Бекова А.М.

  
\_\_\_\_\_

Дата: 14.09.2012.

От работников:  
Методист ГБУДО «НЦЮН»  
Сурхоева Т.М.

  
\_\_\_\_\_

Дата: 14.09.2012.